GEMEENTEBLAD
Officiële uitgave van gemeente Venlo.
Nr. 57540
29 juni
2015

BELEIDSREGELS LOONKOSTENSUBSIDIE

Doel van deze maatregel

Doel van loonkostensubsidie is het compenseren van productieverlies aan de werkgever bij inzet van mensen met een arbeidsbeperking. Hierdoor wordt het aantrekkelijker voor zowel werkgevers als arbeidbelemmerden om een betaalde baan in te vullen.

Dit moet…

1- Alle mensen voor wie de gemeente re-integratieverantwoordelijkheid heeft en die niet in staat zijn het Wettelijk Minimumloon te verdienen behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie.
2- De definitieve beoordeling of iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort en of een werkgever gebruik kan maken van de loonkostensubsidie, is ter beoordeling aan de gemeente.
3- Indien een werkgever een dienstbetrekking aan wilt gaan met een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, stelt de gemeente de loonwaarde van die persoon vast conform de regionaal vastgestelde Dariuz methodiek.
4- Wanneer een persoon vooraf ter vaststelling van de loonwaarde onbeloonde werkzaamheden heeft verricht, wordt bij een dienstbetrekking geen proeftijd gehanteerd.

Dit is wenselijk…

5-De loonkostensubsidie is gebaseerd op een loonwaardemeting.

De hoogte van de loonkostensubsidie kan in de loop van de tijd worden verlaagd, omdat een werknemer zich mogelijk verder ontwikkeld en dus productiever wordt.

Dit is situationeel…

6- De hoogte van de Loonkostensubsidie kan afwijken van de hoogte van de loonwaardemeting. De reden van afwijking wordt gemotiveerd in het besluit van de gemeente.
7- Loonwaarde her meting kan op elk moment na de eerste meting plaatsvinden (tenminste een maal per jaar in kader van tussentijdse evaluatie). In het besluit hierover geeft de gemeente aan wanneer een loonwaarde(her) meting zal plaatsvinden en voor welke periode de loonkostensubsidie van kracht is.
8- Afhankelijk van de beperkingen en het criteria voor de banenafspraak, kan de persoon ook aangemeld worden voor het doelgroepenregister. Aanmelding wordt verzorgd door de gemeente.

Afwegingen…

Bij het vaststellen van de loonkostensubsidie zijn de volgende afwegingen van belang:

- Is er voordat de loonkostensubsidie wordt toegepast vastgesteld of er géén sprake is van verdringing van arbeid?
- Heeft de persoon voordat de loonkostensubsidie is toegepast, een periode van onbeloonde werkzaamheden afgerond (max 3 mnd), waaruit blijkt dat er een goede match tot stand kan worden gebracht, en er sprake is van ontwikkelingsruimte?
- De hoogte van de loonkostensubsidie wordt pas vastgesteld na de loonwaardemeting. Werknemer en werkgever moeten hierop voorbereid zijn.
- De kandidaat krijgt begeleiding van een ‘natuurlijke ’ begeleider van de werkgever. www.ikbenharrie.nl
- Zijn ondernemer en kandidaat op korte termijn van plan vestigingsplaats of woonplaats te wijzigen?
- De loonkostensubsidie is niet bedoeld om de exploitatie van de werkgever sluitend te krijgen.

Toelichting…

De loonkostensubsidie is onder andere gebaseerd op het verschil tussen het wettelijk minimumloon en de loonwaarde, vermeerderd met een vergoeding voor de werkgeverslasten. Als het cao loon hoger is dan het wettelijk minimumloon zijn die meerkosten voor rekening van de werkgever. De loonkostensubsidie kan nooit meer zijn dan 70% van het wettelijk minimumloon.

In 2015 wordt in de arbeidsmarktregio Noord-Limburg gekozen voor een uniforme loonwaarde-methodiek.